

Любомир Йосипович Білоус

здобувач,
кафедра міжнародної економіки,
маркетингу і менеджменту,
Івано-Франківський інститут менеджменту,
Тернопільський національний економічний університет

СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ

Білоус, Л. Й. Стратегія розвитку професійних компетенцій виробничого персоналу підприємств харчової галузі [Текст] / Любомир Йосипович Білоус // Український журнал прикладної економіки. – 2016. – Том 1. – № 5. – С. 85-94. – ISSN 2415-8453.

Анотація

Особливістю сучасного розвитку харчової галузі є безперервні техніко-технологічні інновації, організаційні нововведення. У зв'язку з цим стратегія випереджального навчання персоналу протягом усієї трудової діяльності є обов'язковою умовою функціонування кожного підприємства цієї галузі, основою побудови системи внутрішньофірмового навчання.

Ключові слова: професійна якість; трудові ресурси; робітничий потенціал; професійне навчання; підготовка кадрів; мобільність професійних кадрів; інноваційні технології; самореалізація; конкурентоспроможність на ринку праці; внутрішньовиробниче навчання.

Lyubomyr Yosypovych BILOUS

PhD Student,
Department of International Economics, Marketing and Management,
Ivano-Frankivsk Institute of Management,
Ternopil National Economic University

STRATEGY OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCES OF PRODUCTION PERSONNEL FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

Abstract

The peculiarity of the modern development of the food industry is the continuous technological and technological innovations, organizational innovations. In this regard, the strategy of out-of-the-box training of personnel throughout the work activity is a prerequisite for the functioning of each enterprise in the industry, the basis for building a system of intra-firm learning.

Keywords: professional quality; labor resources; labor potential; professional training; personnel training; mobility of professional personnel; innovative technologies; self-realization; competitiveness in the labor market; in-company training.

JEL classification: J19, M53, M54

Вступ

Проблема розвитку компетентності виробничого персоналу полягає не стільки в навчанні його способам діяльності в умовах нормального функціонування сучасного обладнання, а у випереджальній підготовці до успішних, мотивованих, усвідомлених, відповідальних і оперативних дій у різних ситуаціях перспективи безперервної модернізації обладнання для хлібопекарських підприємств.

Одним із першочергових завдань подальшого розвитку такої перспективної галузі, як харчова, є стратегія управління підготовкою та перепідготовкою висококваліфікованих кадрів, формування знань та навиків робітничих професійних кадрів не тільки в професійно-технічних та вищих технічних закладах країни, а і безпосередньо на виробництві шляхом внутрішньофірмового навчання, що безперечно є запорукою забезпечення універсально підготовлених, конкурентоздатних фахівців.

Проблематикою підготовки та перепідготовки кадрів робітничих професій, дослідженням системи управління підготовкою кадрів займається низка вітчизняних науковців: С. Бандур, В. Брич, О. Грішнова, О. Гугул, О. Оливко, В. Дериховська, О. Заклекта-Берестовенко, А. Лаптева, І. Лікарчук, Д. Мельничук, М. Нагара, Н. Ничкало, І. Продан, В. Савченко, М. Саєнко, а також зарубіжних, серед яких Богиня Д., Дрозач М., Еренберг Р. Дж., Єгоршин А. П. та ін. Процесам управління системою підготовки кадрів інноваційними методами присвячено низку наукових праць відомих вчених, таких, як Грішнова О. А., Енерберг Р. Дж., Степовик П. О. Концепцією ринку праці та зайнятості, а також всебічною підготовкою та використанням робітничого професійного потенціалу цікавились Брич В., Данилишин Б., Заєць Т., Саченко В., Спасенко Ю. та ін.

Мета та завдання статті

Метою публікації є теоретичний аналіз управління підготовкою кадрів. Випереджальний розвиток професійної компетентності робітничих кадрів є основним ресурсом людського фактора безперебійної роботи підприємств харчової промисловості. Розвиток професійної компетенції виробничого персоналу може відбуватися, головним чином, у ході придбання трудового досвіду, самоосвіти і додаткової освіти. Оптимальне поєднання цих процесів забезпечує система внутрішньофірмового навчання, все більш популярна через свою доступність, економічність і гнучкість загальнодержавної системи освіти та комплексного поєднання її зі сферою виробництва.

Найважливішими кроками щодо вирішення цієї тенденції є побудова стратегії підготовки робітничих кадрів затребуваних нині професій для харчової промисловості на основі науково обґрунтованої концепції управління підготовкою таких фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження

Особливістю сучасного розвитку харчової галузі є безперервні техніко-технологічні інновації, організаційні нововведення. У зв'язку з цим стратегія випереджального навчання персоналу протягом усієї трудової діяльності є обов'язковою умовою функціонування кожного підприємства цієї галузі, основою побудови системи внутрішньофірмового навчання.

Проблема розвитку компетентності виробничого персоналу полягає не стільки в навчанні його способам діяльності в умовах нормального функціонування сучасного обладнання, а у випереджальній підготовці до успішних, мотивованих, усвідомлених, відповідальних і оперативних дій у різних ситуаціях перспективи безперервної модернізації обладнання для хлібопекарських підприємств.

Із здійсненням комплексної механізації і автоматизації виробничих процесів, впровадженням нової техніки і технології фахівці із середовища робітничих кадрів виконують щораз складніший комплекс робіт, що розширює їх виробничий профіль. Розвиток бригадних форм організації праці створив об'єктивну необхідність суміщення професій, а також набуття додаткових знань і умінь з інших професій.

Внутрішньофірмове навчання має на меті як професійне, так і особистісне зростання кожного працівника, мотивацію корпоративного успіху. Випереджальний розвиток професійної компетентності персоналу є основним ресурсом людського фактора безперебійної роботи підприємств харчової промисловості. Розвиток професійної компетенції виробничого персоналу може відбуватися, головним чином, у ході придбання трудового досвіду, самоосвіти і додаткової освіти. Використання економічних критеріїв у роботі з персоналом вимагає розробки методик для визначення ефективності навчання. Робота в цій області ведеться за кількома основними напрямками: розробка нових систем обліку витрат на підготовку персоналу; пошук критеріїв оцінки результатів проведеного навчання; вибір оптимального варіанту програми навчання. Система професійної підготовки робітників тісно взаємопов'язана із процесами набору персоналу, ротації та планування трудової кар'єри. Взаємозв'язок та взаємозлагодженість цих процесів дозволить оптимізувати заходи професійної підготовки та водночас, уникнути такого негативного явища, як плінність кадрів. Критеріями ефективності внутрішньофірмового навчання є: зниження ризиків, аварійних ситуацій та інцидентів на робочому місці; зниження кількості скарг і претензій з боку споживачів; підвищення рівня задоволеності персоналу результатами своєї праці.

У багатьох передових країнах світу вища професійно-технічна освіта базується на основних стержнях – інноваційності підготовки кадрів, новітніх технологіях та процесах виробництва, менеджменті та маркетингу, що в результаті формують як наукову, так і практичну цінність інноваційної економіки підприємства.

Розглянемо основні етапи розробки стратегії розвитку професійних компетенцій виробничого персоналу підприємств харчової галузі шляхом внутрішньофірмового навчання.

1 етап. Розробка методологічного блоку: визначає мету її реалізації, а саме – розвиток професійної компетентності персоналу. До основних методологічних підходів віднесемо компетентнісний і аксіологічний. Аксіологічна основа визначатиме значущість мотивації робітників, які проходять навчання.

Специфічні особливості виробничого навчання робітників в умовах внутрішньофірмової освіти для підприємств харчової промисловості:

1. Формування системи професійних знань, умінь і навичок, спрямованих на вирішення конкретних виробничих задач підприємства; 2. Забезпечення розвитку технічного мислення, навичок раціоналізаторської діяльності, самоосвіти;

3. Виховання економічної культури, підприємливості та діловитості, соціальної активності, творчості; 4. Розвиток умінь професійної діяльності в типових і нетипових ситуаціях; 5. Формування і розвиток умінь забезпечення безаварійної та безперебійної роботи, а також розвиток етичної компетентності.

Зазначені особливості враховують вимоги загальних і специфічних принципів внутрішньофірмового виробничого навчання робітників (рис. 2).

2 етап. Розробка структурного блоку. Цей етап визначається структурним і змістовним наповненням професійної компетентності робітників. Усі компетенції працівників харчової промисловості ми поділимо на три основні групи – корпоративні, професійно-технічні, управлінські. Корпоративні компетенції мають усі категорії

працюючих. Кількість технічних і професійних компетенцій більша у виробничого персоналу, відповідно управлінські компетенції переважають у топ-менеджерів.

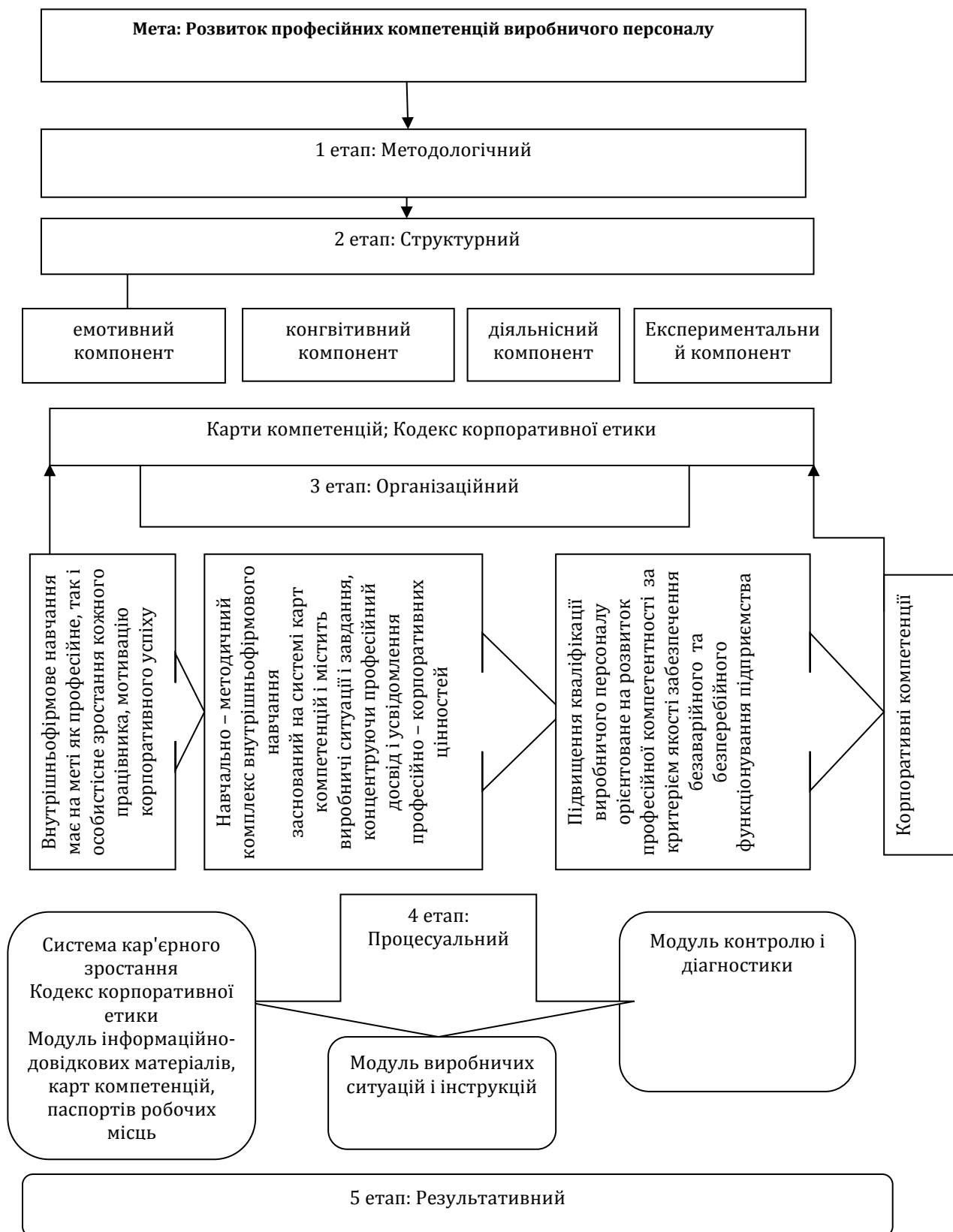


Рис. 1. Стратегія розвитку професійних компетенцій виробничого персоналу підприємств харчової галузі шляхом внутрішньофірмового навчання



Рис. 2. Принципи внутрішньofірмового виробничого навчання робітників

Заключним етапом розробки моделі компетенцій є формування моделі під конкретну посаду, яку можна подати в графічному вигляді.

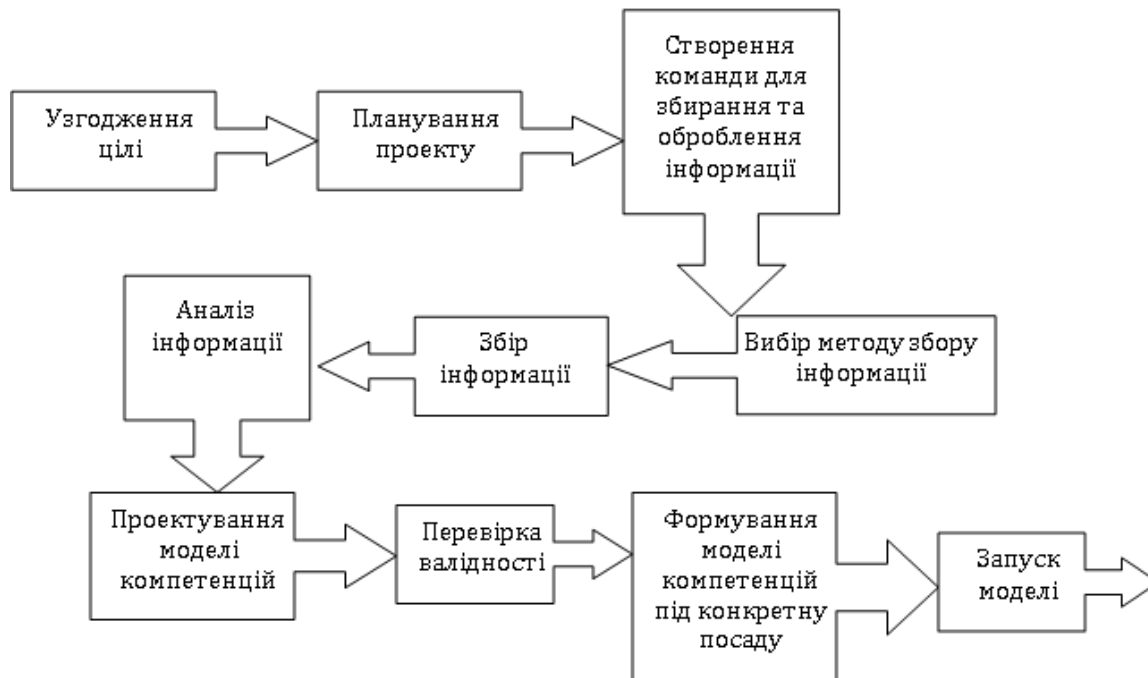


Рис. 3. Алгоритм створення моделі компетенцій

Можливе також табличне або матричне моделювання компетенцій

Таблиця 1. Структура діяльнісного компонента професійної компетенції виробничого персоналу

Структура діяльнісного компонента професійної компетентності виробничого персоналу	Значущість умінь (Бали за 10-бальною шкалою)
техніко-аналітичні вміння	8
вміння технічного документування	7
вміння планування	4
вміння інструментального забезпечення	6
організаційні вміння	6
комунікативно-бригадні вміння	6
вміння технічного обслуговування	10
вміння технічної діагностики	10
вміння ремонту та налаштування	10
вміння робіт з новим обладнанням	8
вміння контролю якості	7

Наявність моделі компетенцій має наступні переваги для підприємств харчової промисловості:

1. Розробка єдиних стандартів опису ефективності роботи сприяє встановленню взаєморозуміння між співробітниками різних відділів і різних рівнів; 2. Узгодженість при оцінці працівника: всі експерти однаково розуміють, що таке «цінні якості» працівника, і знають, що необхідно оцінити, а що можна проігнорувати; 3. Можливість визначити слабкі і сильні сторони кожного співробітника і використовувати інформацію для планування кар'єри і розвитку; 4. З'являються підстави для формування резерву і планування кар'єри співробітників; 5. Розробляються стандарти якості виконуваних робіт; 6. Переваги для співробітників забезпечують краще розуміння того, що робить співробітник і які якості йому необхідні, а також, які вимоги до нього висувають; можливість отримати зворотний зв'язок, дізнатися про свої сильні і слабкі сторони, загальний потенціал і кар'єрні перспективи.

Поряд з перевагами, існує і кілька недоліків моделі компетенцій. По-перше, розробка моделі компетенцій — досить тривалий і трудомісткий підготовчий процес, що містить підготовку списку компетенцій, формування робочої групи та її навчання. По-друге, детальна оцінка кожної компетенції – процес досить трудомісткий.

Професійна компетентність виробничого персоналу (робітничих кадрів) містить низку компонентів, які можуть бути інтегровані в метакомпонент – когнітивний, діяльнісний та емотивний, екстремальний. Для встановлення змісту цих компонентів варто здійснювати комплексний аналіз посадових інструкцій, паспортів обладнання, робочих місць, нормативів та іншої документації. Створена таким чином нормативно-довідкова база може стати основою взаємопов'язаних посадових інструкцій і карт компетенцій робітників. На нашу думку, така система полегшує персоналу встановлення відносин підлеглості і сприяє дотриманню деонтології і оптимальної послідовності дій в різних ситуаціях і інцидентах. Грунтуючись на принципах аксіології слід визнати, що емотивний компонент є провідним у разі підвищення кваліфікації. Його розвиток має бути відображено в змісті навчання і забезпечувати формування установки на безперервний професійний розвиток; ціннісне ставлення до обраної

професії; становлення корпоративної культури, усвідомлення рівня і ступеня професійної відповідальності на даній посаді.

3 етап – організаційний. Основним моментом реалізації організаційних умов ефективного внутрішньофірмового навчання з метою розвитку професійної компетентності робітників підприємств харчової промисловості є наявність регіонального навчального кластеру. Розширення сировинної бази, розвиток технічного прогресу, транспортної інфраструктури, вимагають подальшого розширення і удосконалення галузевої системи професійного навчання персоналу підприємств. Такі регіональні навчальні кластери повинні виконувати функції методичного управління мережею навчальних комбінатів, пунктів, полігонів і, крім того, проводити професійне навчання керівників і фахівців.

Доцільність створення даних кластерів на рівні регіону є очевидною, адже професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації виробничі кадри проходять в одному місці, що дозволить підприємствам оптимізувати час на навчання та скоротити витрати на нього. Навчальні кластери відповідно до своїх функцій повинні здійснювати підготовку робітників за участю висококваліфікованих інструкторів на базі комп'ютерних навчальних систем, програмованих посібників. Навчально-матеріальна база таких кластерів повинна забезпечувати збалансовану з потребами у кваліфікованих кадрах підготовку за професіями та спеціальностями.

До складу кластеру повинні входити навчальні заклади регіону, які здійснюють професійну підготовку робітничих кадрів з максимальним використанням потенціалу наявних наукових шкіл і інноваційного досвіду.

Також у кластер залучено наукові та науково-методичні установи, лабораторії, центри і інститути, які спільно з навчальними закладами кластеру займаються науково-дослідницькою діяльністю, здійснюють трансфер інновацій на дослідно-експериментальній базі у вигляді нових виробничих стандартів, навчальних програм і навчально-методичного забезпечення, нових форм стимулювання навчально-дослідницької активності слухачів, узгоджених на рівнях загальної середньої, вищої та додаткової освіти. Розвиток професійної компетентності виробничого персоналу при внутрішньофірмовому навчанні становить системний керований процес розширення професійних знань персоналу в харчовій та супутніх сферах; інтенсифікації оперативних умінь з обслуговування, ремонту, модернізації та встановлення обладнання; актуалізації особистого відповідального ставлення робітників до забезпечення безаварійного та безперервного постачання споживачів продуктами харчування.

Змістовними аспектами внутрішньофірмового навчання виробничого персоналу робітничих кадрів є: визначення і розвиток взаємопов'язаних компетенцій персоналу; проектування і реалізація методів, засобів і методик освоєння персоналом способів безаварійної та безперебійної роботи; розвиток особистісної відповідальності персоналу; формування корпоративної культури; контроль розвитку професійних компетенцій персоналу; створення відповідної навчальної та програмно методичної документації.

Важливим фактором створення реалістичної моделі внутрішньофірмової підготовки стане розробка положення «Про підвищення кваліфікації персоналу підприємства», в якому розвиток компетенцій зазначено обов'язковою умовою входження в кадровий резерв і просування, підвищення заробітної плати, там само будуть встановлені три рівні професійної компетентності виробничого персоналу – допустимий, достатній і перспективний. Особливістю внутрішньофірмового навчання в частині його змісту є те, що програми навчання в навчальних центрах повинні бути

наближені до реальних виробничих умов. Подальше зростання комп'ютеризації і розвиток телекомунікаційних мереж можуть дати численні ефекти в професійному навчанні персоналу безпосередньо на виробництві шляхом використання комп'ютерних навчальних систем як джерела інформації, засобу тренування навичок, а також для оцінки (самооцінки) працівників на основі комп'ютерних тестів.

Нині ринок навчально-методичних матеріалів для комп'ютерних навчальних систем досить насичений. Тому підприємства можуть замовити або придбати їх у спеціалізованих галузевих центрах у вигляді комплектів.

Види і напрямки професійного навчання і підготовки кадрів визначають його форми. Зазвичай виділяються наступні форми.

Навчання на робочому місці в процесі роботи (на заході застосовується термін – on the job training). Ця форма підготовки є найбільш оперативною, тому що забезпечує тісний зв'язок безпосередньо з процесом діяльності робітника. Зазвичай ця форма реалізується через наставництво і кураторство з використання методів ускладнених завдань, що спрямовані на отримання досвіду, виробничого інструктажу, ротації, використання працівника як асистента, делегування повноважень – функцій і відповідальності.

Навчання з відривом від роботи – (на заході застосовується термін – off the job training). Ця форма навчання може бути реалізована на території організації, здійснюватись внутрішніми та зовнішніми, запрошеними експертами, а також на території зовнішньої освітньої установи фахівцями самої організації.

Ще одним напрямом є дуальна система навчання робітничих кадрів, що передбачає поєднання навчання в навчальному закладі з періодами виробничої діяльності. Навчальний процес організовується таким чином: паралельно зі звичайними заняттями у вузі, коледжі чи іншому професійному навчальному закладі (загальноосвітня підготовка) слухачі ходять на роботу на конкретне підприємство, де набувають практичний досвід (професійна підготовка). За системою дуальної освіти може проводитися навчання в межах короткострокових курсів в обсязі до 700 годин. Така форма підготовки і перепідготовки працівників технічного та професійного профілю для галузі харчової промисловості дозволяє гнучко поєднувати проходження теоретичного курсу і професійної підготовки фахівців безпосередньо на робочих місцях і забезпечити отримання більш високих кваліфікацій (розрядів), можливість розширення функціональних обов'язків. Графік навчального процесу у дуальній системі освіти розробляється з урахуванням специфіки кожного конкретного харчового підприємства та вимог до компетентності і кваліфікації слухача.

Основні переваги системи дуальної освіти – це відкриття додаткової можливості підвищення ефективності підготовки робітників і технічних кадрів вищої кваліфікації, забезпечення диверсифікація професійної освіти, тобто є можливість щодо розширення пропонованих професійних програм, також сприяння більш різнобічному професійному розвитку слухача і взаємозв'язок, взаємопроникнення і взаємовплив різних систем (наука і освіта, наука і виробництво і т. п.), що призводить до якісних змін у професійній освіті. Роботодавцям, у кінцевому рахунку, економічно доцільно інвестувати в освіту, оскільки «на виході» вони отримують готового фахівця, досконально знайомого з особливостями роботи саме цього підприємства (організації).

Підготовлені кадри після закінчення навчання відразу ж можуть бути задіяні у виробництві: необхідність професійної адаптації відпадає.

Однією з умов успішності розвитку компетенцій робітників у внутрішньофірмовому навчанні є баланс особистих і корпоративних інтересів, що може

бути відображено в системі атестації персоналу, схемах його кар'єрного зростання і Кодексі корпоративної етики.

Підвищення кваліфікації персоналу, як і придбання знань, навичок і умінь, є результатом самої виробничої діяльності – це навчання, спрямоване на послідовне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок майстерності за наявними професіями.

Система підвищення кваліфікації: виробничо-технічні курси; курси цільового призначення; школи передових прийомів і методів праці; курси бригадирів; самостійний розвиток умінь.

5 – етап – результативний. Є розробкою способів оцінки досягнутих у навчанні результатів. Найбільш доцільною є поетапна процедура проведення оціночних заходів в організації і методи, за допомогою яких їх можна здійснити.

Можна виокремити три основні групи оцінок персоналу. Перша група передбачає методи, що характеризують якості працівників без кількісного їх вираження. Їх називають «якісними» методами. Друга група складається з кількісних методів, у результаті застосування яких можна безпосередньо отримати з достатнім ступенем об'єктивності бальну оцінку рівня ділових якостей працівника, тобто кількісні показники оцінки. Третя група містить комбіновані методи, в основу яких покладені як описовий принцип, так і кількісні вимірники. До них відносяться поширені методи експертної оцінки, спеціальні тести та деякі інші комбінації кількісних і якісних методів.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Підсумовуючи вищевикладене, можемо сказати, що в умовах внутрішньофірмового навчання робітничих кадрів підприємств хлібопекарської галузі здійснюється визначення та розвиток взаємопов'язаних компетенцій персоналу; проектування і реалізація методів, засобів і методик освоєння персоналом способів безперебійної роботи; розвиток особистісної відповідальності персоналу; формування корпоративної культури; контроль розвитку професійних компетенцій персоналу; створення відповідної навчальної та програмно-методичної документації. Ця методика дозволяє виробити системні управлінські рішення щодо внутрішньофірмового професійного навчання робітничого персоналу на підприємствах хлібопекарської галузі. Результати досліджень демонструють, що витрати на соціальне забезпечення працівників більшості підприємств не призводять до підвищення конкурентоспроможності персоналу, що може пояснюватись невідповідністю підприємства сучасному технологічному рівню. Використання цих моделей уможливило вироблення управлінських рішень для покращення мотивації персоналу робітничих професій до навчання з метою підвищення свого кваліфікаційного рівня для виробництва продукції, експлуатації, технічного обслуговування і ремонту обладнання. На основі проаналізованих факторів вдосконалено методика аналізу ефективності внутрішньофірмового навчання персоналу підприємств, що враховує якісний склад персоналу та його здатність до професійного навчання. Методика базується на основі адекватного відображення впливу динаміки факторів кадрових показників на оцінку економічного ефекту від внутрішньофірмового навчання персоналу за допомогою інтервальних моделей, що дозволило виробити системні рішення щодо професійного навчання на підприємствах хлібопекарської галузі, враховуючи використання матеріальних і нематеріальних ресурсів, оскільки впровадження нової техніки, технологій виробництва, зростання комунікаційних

можливостей створюють умови, коли необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою.

Список літератури

1. Брич, В. Я. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення / В. Я. Брич, Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 375с.
2. Брич, В. Я. Методологічні засади розвитку коучингу в Україні / В. Я. Брич, М. Б. Нагара // Україна: аспекти праці. – 2009. – №6. – С.18-23.
3. Брич, В. Я. Місце робітничих кадрів у структурі людських ресурсів / В. Я. Брич, Л. Й. Білоус // Сталий розвиток економіки. – 2015. – №3 (28) – С. 11-18.
4. Білоус, Л.Й. Підготовка кадрів робітничих професій харчової галузі в професійно-технічних навчальних закладах та на виробництві / Л. Й. Білоус // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3 (19). – С. 37-42. С. 39
5. Білоус, Л. Й. Підготовка кадрів для підприємств харчової галузі: розвиток та перспективи / Л. Й. Білоус // Інноваційна економіка. – 2013. – № 5'2013[43] – С. 166-172.
6. Білоус, Л. Й. Кадрова політика підготовки фахівців робітничих професій, як стратегія розвитку національної харчової промисловості / Л. Й. Білоус // Науковий огляд. – 2014. – №1. – Том 2.
7. ЗУ «Про професійний розвиток працівників»
8. Саєнко, М. До питання про розробку державної програми розвитку трудового потенціалу в Україні / М. Саєнко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С. 10-11.
9. Эренберг, Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с. С.34
10. Becker, G. S. Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis // Journal of Political economy. Supplement. – 1962. – Oct.

References

1. Brych, V. Ya. (2003). *The Transformation of the Labor Market and Problems of Increasing the Living Standard of the Population*. Ternopil: Economic Thought.
2. Brich, V. Ya. & Nagara, M. B. (2009). Methodological Principles of Coaching Development in Ukraine. *Ukraine: Aspects of Labor*, 6, 18-23.
3. Brich, V. Ya., Belous L. Y. (2015). Place of workforce in the structure of human resources. *Sustainable development of the economy*, 3 (28), 11-18.
4. Belous, L. Y. (2013). Training of workers in the food industry in vocational schools and in the production. *The Economy of the Food Industry*, 3 (19), 37-42. P. 39
5. Belous, L. Y. (2013). Training of personnel for the food industry: development and prospects. *Innovative economy*, 5, 166-172.
6. Belous, L. Y. (2014). Personnel policy of training specialists of working professions, as a strategy for the development of the national food industry. *Scientific review*, 1(2).
7. Law of Ukraine (n.d.). *Professional Development of Employees*.
8. Saenko, M. (2000). On the issue of developing a state program for the development of labor potential in Ukraine. *Ukraine: aspects of labor*, 3, 10-11.
9. Ehrenberg, R. & Smith, R. S. (1996). *Modern Labor Economics. Theory and state policy*. Moscow: Moscow State University.
10. Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. *Journal of Political economy. Supplement*.

Стаття надійшла до редакції 17.11.2016 р.

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки. 2016 рік. Том 1. № 5.